

## Решение Могочинского районного суда Забайкальского края от 30 марта 2023 г. по делу N 2-157/2023

Могочинский районный суд Забайкальского края в составе:

председательствующего судьи Вишняковой Е.Н, при секретаре Красильниковой Т.И, с участием истца Левченко В.И, представителей ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Мингаловой Ю.А, Кузнецовой Ю.С, Пинюгиной Н.Н, Номоконовой Н.А, помощника Могочинского межрайонного прокурора Хунхинова В.А, рассмотрев в открытом судебном заседании, гражданское дело по иску Левченко Владимира Ивановича к государственному учреждению здравоохранения "Могочинская Центральная районная больница" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации в возмещение морального вреда, установил:

Левченко В.И. обратился в суд с вышеуказанным иском, в котором просил признать незаконным и отменить приказ об его увольнении N от ДД.ММ.ГГГГ, восстановить его на работе в качестве врача-онколога ГУЗ "Могочинская ЦРБ", взыскать с ГУЗ "Могочинская ЦРБ" в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула, начиная с ДД.ММ.ГГГГ. в размере "данные изъяты" руб. за каждый день до дня восстановления на работе, компенсацию в возмещение морального вреда в сумме "данные изъяты" руб. ссылаясь на следующее. С ДД.ММ.ГГГГ. работал в ГУЗ "Могочинская ЦРБ" в качестве врача-онколога. ДД.ММ.ГГГГ. подал заявление об увольнении по собственному желанию, однако потом он передумал увольняться и ДД.ММ.ГГГГ. подал заявление об отмене заявления об увольнении, но ДД.ММ.ГГГГ. истцом был получен отказ на основании того, что приказ об увольнении был уже подписан ранее и произведен расчет. На момент подачи иска с приказом об увольнении ознакомлен не был и согласования сторон об увольнении не было.

Истец Левченко В.И. в судебном заседании исковые требования поддержал в полном объеме, просил иск удовлетворить, поскольку нарушены его трудовые права, также дополнил, что руководством больницы создана напряженная обстановка, в отношении него регулярно проводятся проверки на предмет опозданий на работу, незаконно лишают выплат, в связи с чем он был вынужден обратиться в суд за защитой своих прав, его иск был удовлетворен. Заявление на увольнение написал под влиянием эмоций, оставил его секретарю, отработал ДД.ММ.ГГГГ. полный рабочий день. С резолюцией на заявлении, с приказом об увольнении его не знакомили, трудовую книжку не выдали. С ДД.ММ.ГГГГ. он на работу не вышел, с ДД.ММ.ГГГГ. был на листке нетрудоспособности. ДД.ММ.ГГГГ. он передумал увольняться, о чем написал заявление работодателю, однако ДД.ММ.ГГГГ. ему было отказано, в связи с чем он обратился в суд. В связи с указанной ситуацией дважды болел, находился на листках нетрудоспособности. ДД.ММ.ГГГГ. начальник отдела кадров направила о смс - сообщении на мессенджер "ватсап", чтобы он забрал трудовую книжку, он ДД.ММ.ГГГГ. ответил, что зайдет на той неделе. В профсоюзе он не состоит.

Представитель ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Мингалова Ю.А. в судебном заседании просила в иске отказать, по доводам, изложенным в отзыве на иск, согласно которому, Левченко был уволен с ДД.ММ.ГГГГ. по собственному желанию в соответствии с его заявлением. ДД.ММ.ГГГГ. Левченко В.И. подал заявление об отзыве заявления об увольнении, при этом, ознакомиться с приказом об увольнении и забрать трудовую книжку Левченко отказался. Впоследствии ему было направлено письменное уведомление по почте о необходимости забрать трудовую книжку, которое вернулось за истечением срока хранения. ДД.ММ.ГГГГ. на вакантную должность по трудовому договору на общих основаниях был принят врач- онколог ФИО5 Также дополнила, что в их учреждении имеется профсоюзный орган, Левченко в профсоюзе не состоит. Левченко за период работы имеет два дисциплинарных взыскания по приказам от ДД.ММ.ГГГГ. - замечание, от ДД.ММ.ГГГГ. - выговор. Также Левченко систематически нарушал трудовую дисциплину, не вовремя приходил и уходил с работы, не ставя об этом в известность руководство

больницы. Полагает, что процедура и порядок увольнения соблюдены, условия для работы были созданы, со стороны руководства к нему предъявлялись обоснованные требования. Забрать трудовую книжку Левченко было предложено ДД.ММ.ГГГГ, о чем начальник отдела кадров направила Левченко смс - сообщение на мессенджер "ватсаб", он ДД.ММ.ГГГГ. ответил, что зайдет на той неделе. ДД.ММ.ГГГГ. был составлен акт, что Левченко отказался ознакомиться с приказом об увольнении и отказался получить трудовую книжку. Трудовую книжку направили почтой Левченко, конверт вернулся, в настоящее время она находится в отделе кадров.

Представитель ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Мингаловой Ю.А, Кузнецова Ю.С. иск не признала, просила в удовлетворении заявленных требований отказать, ссылаясь на то, что Левченко систематически нарушал трудовую дисциплину, не своевременно сдавал отчеты, не посещает планерные совещания, негативно влиял своим поведением на обстановку в коллективе. Условия для работы Левченко были созданы. После увольнения Левченко обстановка в коллективе спокойная, на его должность принят новый сотрудник, который добросовестно исполняет свои трудовые обязанности.

Представитель ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Пинюгина Н.Н. иск не признала.

Представитель ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Номоконова Н.А. иск не признала, дополнив, что если бы Левченко и ФИО14 одновременно подали заявление о приеме на работу, она бы отдала предпочтение ФИО15.

Помощник Могочинского межрайонного прокурора Хунхинов В.А. считает иск обоснованным и подлежащим удовлетворению.

Выслушав позицию истца, представителей ответчика, заключение помощника прокурора, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему выводу.

В ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации закреплён принцип свободы труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

Часть 1 ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) определяет трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Согласно положений ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Пунктом 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ регламентировано, что трудовой договор может быть прекращен по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).

Частью 1 ст. 80 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен данным кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 статьи 80 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (часть 4 статьи 80 ТК РФ).

При этом работник вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения календарного дня, определенного сторонами как окончание трудового отношения.

В пп. "а" п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Из приведенных выше правовых норм и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает, в том числе, возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, а также предоставляет сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом. При этом на работника возлагается обязанность представить суду доказательства, подтверждающие, что подача заявления об увольнении по собственному желанию не являлась добровольным его волеизъявлением.

В соответствии со ст. 12, 56 ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон; каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обуславливается в первую очередь поведением сторон, как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или не совершения процессуальных действий.

Как установлено судом и следует из материалов дела, ГУЗ Могочинская ЦРБ" является юридическим лицом, что подтверждается уставом (л.д. 64-81), коллективным договором (л.д.40-63) подтверждается что в ГУЗ "Могочинская ЦРБ" имеется профсоюзный комитет.

Приказом Министерства здравоохранения Забайкальского края N от ДД.ММ.ГГГГ. Кузнецова Ю.С. - зам.главного врача по организационно-методической работе назначена и.о. главного врача ГУЗ "Могочинская ЦРБ" с ДД.ММ.ГГГГ (л.д.).

Левченко В.И. с ДД.ММ.ГГГГ. был принят на работу в ГУЗ "Могочинская ЦРБ" врачом-онкологом на неопределенный срок, что подтверждается копией приказа о приеме на работу N от ДД.ММ.ГГГГ, копией трудового договора N от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д. 92-99, 100).

За период работы в отношении Левченко В.И. работодателем дважды применялись дисциплинарные взыскания приказом N от ДД.ММ.ГГГГ. в виде замечания по факту отказа Левченко поставить на "Д" учет больных из другого района, а также приказ N от ДД.ММ.ГГГГ, которым объявлен выговор за не предоставление годового отчета за ДД.ММ.ГГГГ.

В отношении Левченко В.И. неоднократно составлялись акты об отсутствии на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.).

Свидетель ФИО10 показала, что работает старшей медицинской сестрой в поликлинике. Про увольнение Левченко В.И. ей ничего не известно. Ей известно, что у Левченко имеются дисциплинарные взыскания, регулярно опаздывал на работу, что негативно отражалось на обстановке в коллективе.

Судом установлено, не оспаривалось сторонами, что Левченко В.И. членом профсоюзного комитета ГУЗ "Могочинская ЦРБ" не является, что также списками членов профсоюза на ДД.ММ.ГГГГ (л.д.).

Решением Могочинского районного суда от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.) иск Левченко В.И. был удовлетворен, с ГУЗ "Могочинская ЦРБ" в его пользу взысканы не выплаченные стимулирующие выплаты за ДД.ММ.ГГГГ, компенсация морального вреда в сумме ДД.ММ.ГГГГ руб. Решение в законную силу не вступило.

Штатным расписанием ГУЗ "Могочинская ЦРБ" на 2023г. (л.д.) подтверждается, что имеется одна штатная единица должности врача-онколога.

ДД.ММ.ГГГГ. Левченко В.И. подал заявление об увольнении по собственному желанию с ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.11), которое было зарегистрировано в ГУЗ "Могочинская ЦРБ" ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.50) и.о. главного врача Кузнецовой Ю.С. на заявлении поставлена резолюция - в приказ от ДД.ММ.ГГГГ. увольнение без отработки.

Приказом и.о. главного врача Кузнецовой Ю.С. ГУЗ "Могочинская ЦРБ" N от ДД.ММ.ГГГГ прекращено действие трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ. N, Левченко В.И. уволен с должности врача-онколога с ДД.ММ.ГГГГ. по инициативе работника п.3 ч. 1 ст.77 ТК РФ (л.д.27), на основании личного заявления от ДД.ММ.ГГГГ. Сведения об ознакомлении работника с приказом, а также сведения о мотивированном мнении профсоюзного органа отсутствуют.

Табелем учета рабочего времени за ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.33-39) подтверждается, что Левченко В.И. отработал ДД.ММ.ГГГГ. полный рабочий день, с ДД.ММ.ГГГГ. к работе не приступал.

Согласно реестру N от ДД.ММ.ГГГГ, Левченко В.И. зачислена заработная плата за ДД.ММ.ГГГГ. в размере "данные изъяты" рублей (л.д.28).

Свидетель ФИО11 показала, что работает начальником отдела кадров ГУЗ "Могочинская ЦРБ". ДД.ММ.ГГГГ. утром, по поручению и.о. главного врача Кузнецовой она совместно с двумя сотрудниками больницы направились в поликлинику, для проверки выполнения трудовой дисциплины Левченко В.И, его на рабочем месте не оказалось. Позвонила секретарь и сообщила, что Левченко В.И. находится в административном здании больницы, подал заявление на увольнение с ДД.ММ.ГГГГ. Она встретила Левченко в коридоре, его эмоциональное состояние было нормальным. Заявление в тот же день было зарегистрировано, поскольку и.о. главного врача находилась в командировке, это заявление было направлено ей по эл. почте, она поставила на нем резолюцию. ДД.ММ.ГГГГ. издан приказ об увольнении, сведения об увольнении внесли в трудовую книжку, а также в

личную карточку работника, выплачен расчет. С резолюцией на заявлении, с приказом об увольнении ФИО2 не ознакомили ДД.ММ.ГГГГ, поскольку приказ был подписан и.о. главного врача ДД.ММ.ГГГГ. после возвращения из командировки. Письменное соглашение об увольнении по собственному желанию без отработки не издавалось. ДД.ММ.ГГГГ. она направила Левченко смс - сообщение на мессенджер "ватсаб", чтобы он забрал трудовую книжку, ДД.ММ.ГГГГ. он ответил, что зайдет на той неделе. ДД.ММ.ГГГГ. Левченко подал заявление об отзыве своего заявления об увольнении, поэтому трудовую книжку забирать не будет. ДД.ММ.ГГГГ. составлен акт, что Левченко отказался ознакомиться с приказом об увольнении и отказался получить трудовую книжку. Трудовую книжку направили почтой Левченко, конверт вернулся, в настоящее время трудовая книжка находится в отделе кадров. Левченко регулярно опаздывал на работу, что влияло негативно на работу коллектива. Имеется 2 непогашенных взыскания, в ДД.ММ.ГГГГ ему объявлено замечание, ДД.ММ.ГГГГ. - выговор. С последним приказом Левченко также ознакомлен не был в день увольнения, поскольку он был подписан ДД.ММ.ГГГГ

Скриншотом (л.д.88-89) подтверждается, не оспаривалось Левченко В.И. что от начальника отдела кадров ему ДД.ММ.ГГГГ. поступило смс - сообщение на мессенджер "ватсаб", чтобы он забрал трудовую книжку, ДД.ММ.ГГГГ. он ответил, что зайдет на той неделе.

Таким образом, судом установлено, что Левченко В.И. не был ознакомлен с резолюцией работодателя, поставленной на его заявление об увольнении, не ознакомлен в приказом об увольнении в день его увольнения, письменные соглашения об увольнении до истечения 1 дневного срока предупреждения об увольнении не издавались, приказ об увольнении подписан и.о. главного врача лишь ДД.ММ.ГГГГ, то есть фактически соглашение об увольнении ДД.ММ.ГГГГ. до истечения 14 дневного срока уведомления об увольнении сторонами достигнуто не было. Поскольку истец членом профсоюзного комитета не являлся, мотивированное мнение выборочного профсоюзного органа в письменной форме при издании приказа об увольнении по инициативе работника не требовалось.

ДД.ММ.ГГГГ. Левченко В.И. подал работодателю заявление об отзыве своего заявления об увольнении от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.11, 102), на котором поставлена резолюция-подготовить ответ.

ДД.ММ.ГГГГ. составлен комиссионный акт (л.д.91) согласно которому Левченко В.И. отказался от ознакомления с приказом об увольнении N от ДД.ММ.ГГГГ, отказался от получения трудовой книжки.

Согласно ответу ГУЗ "Могочинская ЦРБ" от ДД.ММ.ГГГГ. (который получен Левченко В.И. ДД.ММ.ГГГГ.) (л.д.12), трудовые отношения с ним прекращены без двухнедельной отработки, согласно его заявлению об увольнении по собственному желанию с ДД.ММ.ГГГГ, в связи с чем право на отзыв заявления утрачено.

ДД.ММ.ГГГГ. ГУЗ "Могочинская ЦРБ" направила Левченко В.И. уведомление о необходимости забрать трудовую книжку, которое было возвращено за истечением срока хранения (л.д.29-32).

ДД.ММ.ГГГГ. на вакантную должность врача-онколога по трудовому договору N была принята ФИО5 работа по совместительству на 0, 25 ставки, сокращенная рабочая неделя (л.д. 101, 104-114).

Судом установлено, подтверждено представителями ответчика, что ФИО5 принята на работу на общих основаниях.

Обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию. По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований истца и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и

регулирующих спорные отношения норм Трудового кодекса Российской Федерации являлись следующие обстоятельства: были ли действия истца при подаче 20.01.2023г. заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными; понимались ли истцом последствия написания такого заявления; по какой причине истец написал заявление об увольнении по собственному желанию, учитывая его семейное и материальное положение.

Исходя из пояснений истца, представителей ответчика, допрошенных свидетелей, между Левченко В.И. и и.о. главного врача Кузнецовой сложились напряженные отношения в связи с нарушением истцом трудовой дисциплины - опоздание на работу, при этом дисциплинарных взысканий за данные нарушения в отношении Левченко не применялись. А также имело место не своевременная сдача истцом отчетов работодателю, что истцом не оспаривалось. В отношении Левченко руководством больницы уменьшались стимулирующие выплаты, в связи с чем он был вынужден обратиться в суд, что подтверждено решением от ДД.ММ.ГГГГ, которым требования Левченко удовлетворены частично. При таких обстоятельствах, учитывая, что материалами дела объективно подтвержден факт доведения до и.о. главного врача о намерении Левченко отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию, суд полагает, что увольнение истца было произведено вопреки добровольного волеизъявления работника.

Оценивая позицию представителя ответчика о том, что на должность истца принят новый сотрудник, судом она не принимается, поскольку данный сотрудник принят на работу на общих основаниях. На момент написания Левченко заявления ДД.ММ.ГГГГ, должность, на которой он работал, была вакантна, прием на работу врача ФИО13 состоялся ДД.ММ.ГГГГ, то есть по истечении 2- недельного срока с момента написания заявления истцом об увольнении.

Кроме того, суд учитывает, что в заявлении не указано какие обстоятельства послужили причиной для написания заявления. Работодатель не выяснял причины, по которым истец написал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд также учитывает, что такое заявление было написано под влиянием эмоций, истец является пенсионером, после написания заявления об увольнении находился на листке временной нетрудоспособности. Указанные обстоятельства в своей совокупности также свидетельствуют о недобровольном волеизъявлении истца расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, а с пороком воли.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что у истца отсутствовали объективные причины для увольнения по собственному желанию, такое заявление было им написано после конфликтной ситуации с начальником, в связи с чем его заявление об увольнении не было добровольным и осознанным, последствия написания такого заявления в момент его написания истцом не осознавались, а когда были осознаны, Левченко пришел на работу и выразил свое намерение продолжить работу, отозвал заявление, однако получил отрицательный ответ.

При этом, довод стороны ответчика о наличии со стороны Левченко нарушений трудовой дисциплины - опоздание на работу не может быть принят во внимание, поскольку не уважительных причин опоздания не установлено, дисциплинарных взыскания по данному факту в отношении Левченко не применялось.

Между тем, истец пояснял, что отсутствовал на работе, поскольку принимал участие в суде при рассмотрении его дел и по иным уважительным причинам. Имелась также конфликтная ситуация в связи с не сдачей годового отчета за 2022г. Учитывая противоположные позиции сторон, возможное увольнение по неблагоприятному для истца основанию, суд приходит к выводу о наличии давления со стороны руководства, которое могло привести к написанию заявления об увольнении по собственному желанию.

При этом, такая позиция стороны ответчика фактически могла поставить истца перед выбором между увольнением по собственному желанию и увольнением в связи с нарушением трудовой дисциплины, что уже является доказательством оказания

психологического давления на работника для достижения результата, который был выгоден стороне ответчика.

Суд, исходя из регулирующих спорные отношения норм Трудового кодекса Российской Федерации, на основании оценки совокупности имеющихся в деле доказательств приходит к выводу о том, что у Левченко В.И. отсутствовало добровольное волеизъявление на прекращение трудовых отношений с ответчиком при написании заявления об увольнении по собственному желанию, то есть по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Учитывая изложенное, приказ и.о. главного врача ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Кузнецовой Ю.С. от ДД.ММ.ГГГГ. N подлежит признанию незаконным, а истец - восстановлению на работе в ранее занимаемой должности врача-онколога ГУЗ "Могочинская ЦРБ" на тех же условиях, которые существовали на момент написания заявления ДД.ММ.ГГГГ

Согласно абз. 2 ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Это положение закона согласуется с ч. 2 ст. 394 ТК РФ, в силу которой в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Согласно абз. 3 ст. 139 ТК РФ при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В силу п. 9 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

В соответствии с п. 2 указанного Положения при расчете среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. При этом для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие) (п. 3 Положения).

Представленными стороной ответчика сведениями о размере среднедневного заработка истца, подтверждается, что размер среднедневного заработка Левченко В.И. составил "данные изъяты" руб, который стороной истца не оспорен, напротив, исходя из указанного размера заработка истцом исчислена заработная плата за время вынужденно прогула при уточнении исковых требований (л.д. 85).

Учитывая, что по производственному календарю при пятидневной рабочей неделе общее количество рабочих дней за период вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ. составляет 39 дней, их которых ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ - праздничные дни, в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула за указанный период в размере в размере "данные изъяты"

Поскольку ответчик является налоговым агентом, обязанным удерживать у истца налог на доходы физических лиц с его доходов, полученных от общества, а суд не относится к налоговым агентам и при исчислении заработной платы в судебном порядке не вправе удерживать с работника налог на доходы физических лиц, взыскиваемые судом суммы заработной платы и компенсации, подлежат налогообложению в общем порядке.

Таким образом, с ответчика в пользу истца должна быть взыскана заработная плата без учета налога на доходы физических лиц, а подоходный налог подлежит учету и отчислению в доход государства при исполнении решения суда.

При таких обстоятельствах, в пользу истца приведенная судом сумма среднего заработка за время вынужденного прогула указана без вычета НДФЛ, поскольку вычет НДФЛ при расчете подлежащей взысканию суммы противоречит требованиям закона, так как суд не является налоговым агентом и удержание подоходного налога в соответствии с действующим законодательством (ст. 24, 226 Налогового кодекса Российской Федерации) производится при исполнении решения суда.

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку увольнение истца признано незаконным, с учетом требований разумности и справедливости, а также учитывая характер нарушенных трудовых прав истца, период допущенных нарушений, суд полагает необходимым определить к взысканию с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере "данные изъяты" руб.

Согласно ст. 103 ГПК РФ государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В настоящем деле истец освобожден от уплаты государственной пошлины при подаче искового заявления в соответствии с пп. 1 п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ, поэтому с ответчика согласно с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ, с учетом определенных судом ко взысканию сумм, в местный бюджет подлежит взысканию государственная пошлина в размере "данные изъяты"

На основании изложенного, заявленные требования обоснованы и подлежат частичному удовлетворению.

Руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд

решил:

исковые требования Левченко Владимира Ивановича удовлетворить частично.

Признать незаконным увольнение Левченко Владимира Ивановича и отменить приказ N от ДД.ММ.ГГГГ.

Восстановить Левченко В.И. на работе в качестве врача-онколога ГУЗ "Могочинская ЦРБ".

Взыскать с ГУЗ "Могочинская ЦРБ" в пользу Левченко В.И. заработную плату за время вынужденного прогула, начиная с ДД.ММ.ГГГГ. в размере "данные изъяты", компенсацию в возмещение морального вреда в сумме "данные изъяты", а всего "данные изъяты".

В удовлетворении заявленных требований истцу о взыскании компенсации морального вреда в большем размере - отказать.

Взыскать с ГУЗ "Могочинская ЦРБ" государственную пошлину в доход местного бюджета в размере "данные изъяты".



Решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда через Могочинский районный суд в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме.

Председательствующий судья Е.Н. Вишнякова

Решение изготовлено в окончательной форме 03.04. 2023 г.